

Coach vs Mentor

Coaching bygger på filosofin att vi har svaren själva och att alla människor har en stor potential. Coaching handlar om utveckling.

Den största skillnaden mellan mentorskap och coaching, som vi ser det, är att mentorskap bygger på mentorns egen kunskap och erfarenhet i ämnet medan coaching bygger på coachens förmåga att utveckla individen. En coach förväntas inte ge råd och därför kan egen kunskap och erfarenhet i ämnet snarare ligga i vägen för coaching.

När det gäller områden som ledarskap, försäljning, relationer, att hitta sin vision etc. har vi de bästa svaren inom oss själva, men det är inte enkelt att plocka fram dem. Det är här coachens förmåga sätts på prov.

En egen insikt ger en varaktig förändring.

Jämförelse

	Coach	Mentor
Definition förslag	Coaching: Konsten att förenkla och främja utveckling, lärande och prestation hos en person. Coach: Utvecklingsexpert fokuserad på framtid, handling, mål och möjligheter.	Mentorskap: Tillhandahållande av klokskap. Mentor: Ämnesexpert fokuserad på erfarenhetsutbyte, stöd och råd.
Mål	Resultat i form av personlig utveckling, insikter och mätbara prestationer.	Att tillhandahålla ett bollplank. Ej att leverera ett resultat.
Uppgift	Stötta, motivera, klargöra, ställa frågor, ifrågasätta, konfrontera, driva. Undvika att berätta om egna erfarenheter och att ge råd. Yrkeserfarenheten av mindre betydelse. Ställa kraftfulla frågor.	Bollplank. Berätta om egna erfarenheter. Tillhandahålla goda råd. Yrkeserfarenheten ska flyttas över. Ge kraftfulla råd.
Vem har rollen	Ålder spelar mindre roll. Det kräver en hög personlig mognad och ett föredömligt agerande. En person som är expert på att få andra att växa.	En Mentor är oftast en äldre person med lång erfarenhet. En Mentor ses ofta som en förebild. Mentorn kan något menteen vill kunna eller är något menteen vill bli.
Utbildning	En coach är expert på att hjälpa människor framåt. En coach har utbildning	En Mentor har lång erfarenhet av och är expert på ämnet.

	<p>i att utveckla andra. En coachutbildning handlar om att utveckla sig själv och att träna sitt varande i coachingsituationer. I utbildningen används ett antal verktyg, övningar, tester etc. som coachen lär sig att använda för att utveckla andra. En coach behöver inte ha utbildning i det ämne som är föremål för coaching.</p> <p>En coach är tränad i att lyssna, att vara objektiv och att se möjligheter.</p>	
Omfattning	<p>Att vara coach är ett yrke. En coach har vanligen 5 till 20 coachees. Frekvensen kan vara varje vecka eller kort varje dag under intensiva perioder, upp till en gång per månad. Coachen följer coacheens framsteg och finns tillhands vid behov däremellan.</p>	<p>Att vara mentor är en uppgift vid sidan om ett arbete. En mentor har oftast en enda mentee. Mentor och mentee träffas var tredje, var sjätte vecka eller några gånger under ett år.</p>
Intern vs extern	<p>Om coachen ska kunna vara neutral och kunna se till hela individen bör en intern coach inte finnas på samma avdelning som coacheen. En intern coach kan påverkas av vad han/hon ser och hör av andra om coacheen. Han/hon kan ha egna åsikter om coacheens förmåga och möjligheter vilket kan utgöra en begränsning. En intern coach är rädd om sitt eget rykte på företaget.</p> <p>En karriärcoach som är intern har tillgång till information om vilka möjligheter som finns på företaget och vad som krävs.</p> <p>En extern coach har ingen egen agenda och ser bara till coacheens bästa. En extern coach balanserar individens och organisationens mål. Coachen är inte beroende av coacheen och inte vice versa. Det bidrar till att coacheen kan vara fullständigt öppen och ärlig. Det bidrar också till att coachen törs vara krävande och konfronterande när det gagnar coacheen.</p> <p>Den externa coachen har ingen historia om coacheen och har inga förutfattade meningar om vad som är möjligt för individen eller för organisationen.</p>	<p>En intern mentor känner till menteens arbetssituation och organisation inifrån. Mentorn kan guida någon under sig hur han/hon kan nå en roll inom företaget. En intern mentor är beroende av att menteen stannar inom företaget och gör uppgifter som gagnar företaget. Mentorn har på så sätt själv vinning av menteens framgång.</p> <p>En extern mentor saknar kunskap om den interna politiken. En extern mentor kan inte heller hjälpa menteen med kontakter inom företaget. En extern mentor kan å andra sidan ge en annan vinkel på situationen och har andra erfarenheter kanske från en annan bransch. En extern mentor kan hjälpa menteen med kontakter utanför företaget och bidra med kunskap om företagspolitik i allmänhet.</p>
Kostnad	<p>Coaching kostar pengar eftersom coachen har det som yrke.</p>	<p>Mentorskap förväntas ge ömsesidig nytta och är ibland gratis.</p>
Coach som mentor, mentor som coach.	<p>En coach har oftast en gedigen bakgrund inom ledarskap, utbildning, försäljning, e.d. och kan agera mentor i de ämnen erfarenhet finns. En coach vet dock att ett råd kan vara eller behöver inte vara relevant för coacheen. Coachen gör det lätt för coacheen att utvärdera andra personers erfarenheter och att välja bort det som inte fungerar för coacheen.</p>	<p>En mentor kan ha ett coachande förhållningssätt.</p>

Övriga jämförelser	<p>En coach hjälper cocheen att framhäva sina styrkor och erkänner coacheen för de framsteg som görs i coacheens personliga och professionella beteende.</p> <p>Baseras på medvetenhet om förmågor och ansvar. Utforskande för båda parter. Baseras på coacheens erfarenheter och upplevelser och att coacheen har kunskapen inom sig.</p>	<p>En mentor kan förklara den politiska strukturen i ett företag och råda menteen om vilka styrkor som mest värdesätts i branschen/företaget.</p> <p>Baseras på teknik om hur saker ska/brukar göras enligt ett gammalt fungerande mönster. Baseras på Mentorns erfarenheter och upplevelser.</p>
--------------------	--	---